

Amgueddfa Cymru

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Ar gyfer blwyddyn adrodd 2020/21

Cyhoeddwyd Awst 2021

Cynnwys

Cyflwyniad.....	3
1. Proffil Rhywedd Gweithwyr Perthnasol, Gweithwyr Cyflog Llawn Perthnasol a Rhywedd	4
1.1 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu - Gweithwyr Perthnasol	4
1.2 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu - Gweithwyr Cyflog Llawn Perthnasol	4
2. Cymedr (cyfartaledd) Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran	4
3. Canolrif (cyfartaledd) Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran	5
4. Cymedr Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa Gyflog Fesul Awr	5
5. Canolrif Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa Gyflog Fesul Awr.....	6
6. Canran a Nifer y Dynion a Menywod ym mhob Chwartel Cyflog	6
7. Crynodeb o'r Data a'r Gyfradd Newid.....	7
8. Camau i Waredu'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	7

Cyflwyniad

Mae Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a amlinellwyd yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) yn gofyn i gyrrff cyhoeddus gyhoeddi gwybodaeth eu bwch cyflog rhwng y rhywiau erbyn Mawrth 30 bob blwyddyn. Mae eleni wedi bod yn flwyddyn anarferol oherwydd effaith Coronavirus (COVID-19), a cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) na fyddant yn gorfodi adrodd ar y bwch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer blwyddyn adrodd 20/21 (sy'n defnyddio 31 Mawrth 2020 a 5 Ebrill 2021 fel dyddiadu enghreifftiol) tan 5 Hydref 2021. Yng Nghymru, rhaid i gyrrff cyhoeddus ystyried yr angen am amcanion cydraddoldeb sy'n mynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog rhwng eu gweithwyr, gan gynnwys rhywedd.

Bydd hyn yn cynnwys gwybodaeth ar y bylchau cymedrol a chanolrifol mewn cyflog fesul awr, a chyfran y dynion a menywod ym mhob chwarterl cyflog.

Nid yw'r bylchau cymedrol a chanolrifol rhwng y rhywiau na'r gyfran o ddynion a menywod a dderbyniodd dâl bonws yn berthnasol gan nad oes taliadau bonws wedi eu gwneud.

Mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth cyfartalog rhwng cyflogau dynion a menywod mewn sefydliad. Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n dangos y gwahaniaeth yng nghyflogau dynion a menywod sy'n gwneud yr un gwaith neu waith o werth cymharol. Mae'n anghyfreithlon talu pobl yn anghyfartal oherwydd eu rhywedd.

Mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn fodd o fesur anfantais yn y gweithlu neu'r farchnad lafur, drwy gymharu cyflog fesul awr cyfartalog dynion a menywod. Felly, er ei fod yn trafod cyflog, mae'n ymdrin â materion eraill, megis arwahanu yn ôl swydd, neu'r ffaith taw menywod yn draddodiadol sydd wedi bod yn gofalu am blant neu ddibynyddion eraill.

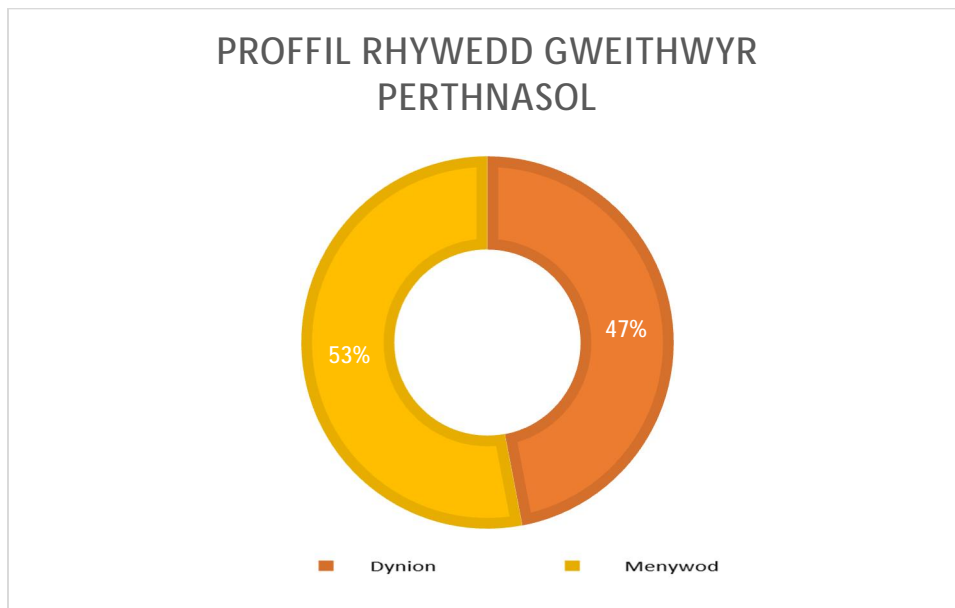
Yn Amgueddfa Cymru mae ein staff yn bwysig i ni ac yn ein helpu i ysbrydoli pobl trwy ein hamgueddfeydd a'n casgliadau, ysbrydoli pobl i feithrin eu hunaniaeth a'u lles, i ddarganfod, mwynhau a dysgu'n ddwyieithog, a deall lle Cymru yn y byd. Mae'r Amgueddfa wedi ymrwymo'n llwyr i feithrin diwylliant amrywiol a chynhwysol sy'n cefnogi triniaeth a chyflog teg i bob aelod staff, beth bynnag eu rhywedd. Mae ein fframwaith cyflog wedi ei seilio ar egwyddorion tegwch, tryloywder a chysondeb. Credwn ei bod hi'n bwysig ein bod yn creu lle gwych i bawb weithio ynddo; ein bod yn gallu denu, penodi a chadw talent priodol gydag chyfoeth o wybodaeth, sgiliau a gallu; ac yn sicrhau bod ein gweithlu yn un amrywiol.

Mae'r adroddiad hwn yn diwallu ein gofynion adrodd ac yn amlinellu ein camau i fynd i'r afael â'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn ein sefydliad. Seiliwyd y data ar drosolwg o bob gweithiwr ar 31 Mawrth 2020, gan taw dyma'r dyddiad mae'n rhaid i bob corff cyhoeddus ei ddefnyddio bob blwyddyn. Defnyddiwyd y cyfrifiadau yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol er mwyn sicrhau y caiff y data ei gyfrifo'n gyson ar draws sefydliadau.

1. Proffil Rhywedd Gweithwyr Perthnasol, Gweithwyr Cyflog Llawn Perthnasol a Rhywedd

1.1 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu - Gweithwyr Perthnasol

Ar 31 Mawrth 2020, roedd Amgueddfa Cymru yn cyflogi 791 o weithwyr. Mae'r siart isod yn dangos proffil rhywedd y gweithlu, sy'n dangos ein bod yn cyflogi mwy o fenywod (53% a nifer o 423) na dynion (47% a nifer o 368).



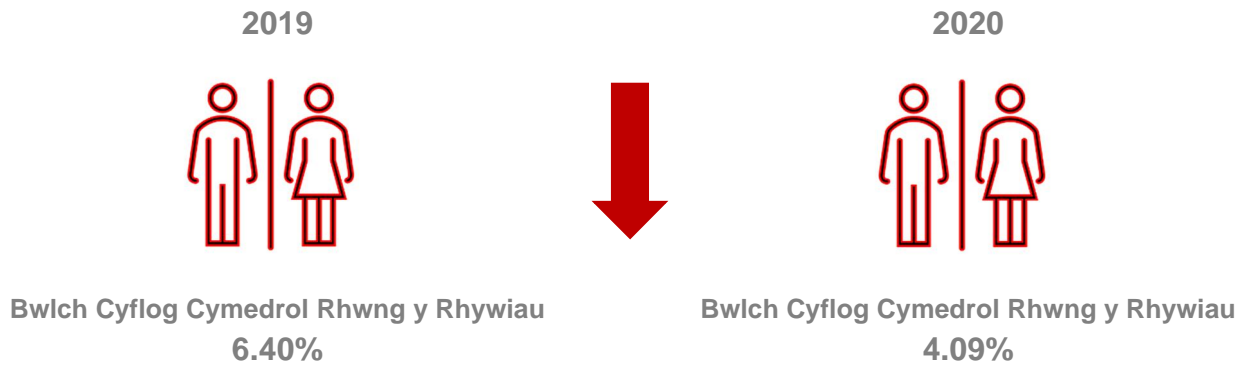
1.2 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu - Gweithwyr Cyflog Llawn Perthnasol

Ar 31 Mawrth 2020, roedd Amgueddfa Cymru yn cyflogi 783 o weithwyr cyflog llawn perthnasol. Mae'r siart isod yn dangos proffil rhywedd y gweithlu, sy'n dangos ein bod yn cyflogi mwy o fenywod (53% a nifer o 415) na dynion (47% a nifer o 368).

2. Cymedr (cyfartaledd) Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran

Caiff y cymedr (neu'r cyfartaledd) ei gyfrifo drwy gymryd cyfanswm cyflogau pob aelod staff a'i rannu gyda chyfanswm nifer y gweithwyr. Y bwlch cyflog cymedrol rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrol dynion a chyflog cymedrol menywod. Y bwlch cyflog cymedrol rhwng y rhywiau am gyflog fesul awr yn Amgueddfa Cymru yn 2019-20 oedd 4.09%. Mae'r gwahaniaeth hwn mewn cyflog fesul awr wedi'i effeithio gan y gyfran uwch o ddynion yn y chwarter canol uwch, a bod llawer mwy o fenywod yn y ddau chwarter isaf. Calonogol yw gweld fod hyn wedi lleihau 2.31% ers 2018-19.

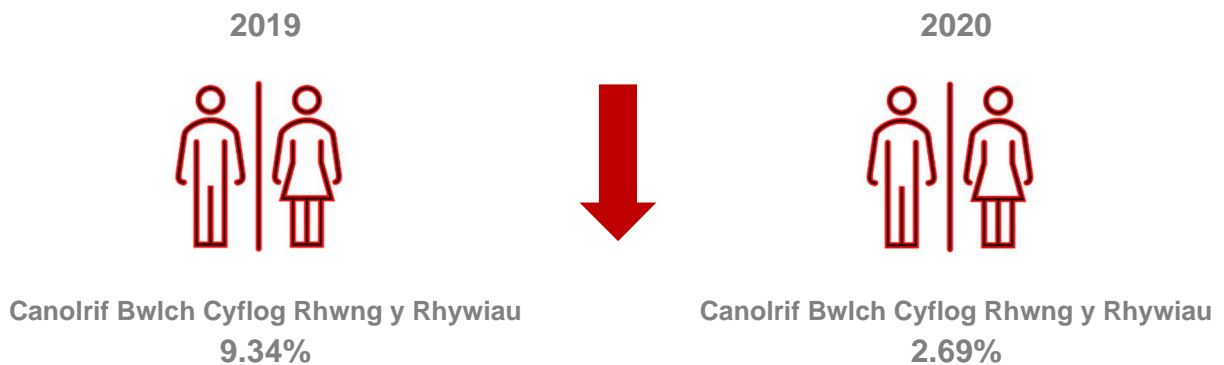
Cymedr Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran



3. Canolrif (cyfartaledd) Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran

Canolrif y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yw 2.69% o'i gymharu ag adroddiad 2019, sy'n dangos gostyngiad o 6.65% o'r adroddiad blaenorol oedd yn 9.34%.

Cymedr Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran



4. Cymedr Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa Gyflog Fesul Awr

Cymedr y cyflog yn ôl graddfa fesul awr yn Amgueddfa Cymru yw £12.89 i fenywod a £13.44 i ddynion ar gyfer y data a gasglwyd ar gyfer adroddiad 2019-20, o'i gymharu â data 2018-19 pan oedd menywod yn £12.29 a dynion yn £13.04. Mae hyn yn dangos bod y gwahaniaeth yn gostwng.

Cymedr Cyflog Fesul Awr



5. Canolrif Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa Gyflog Fesul Awr

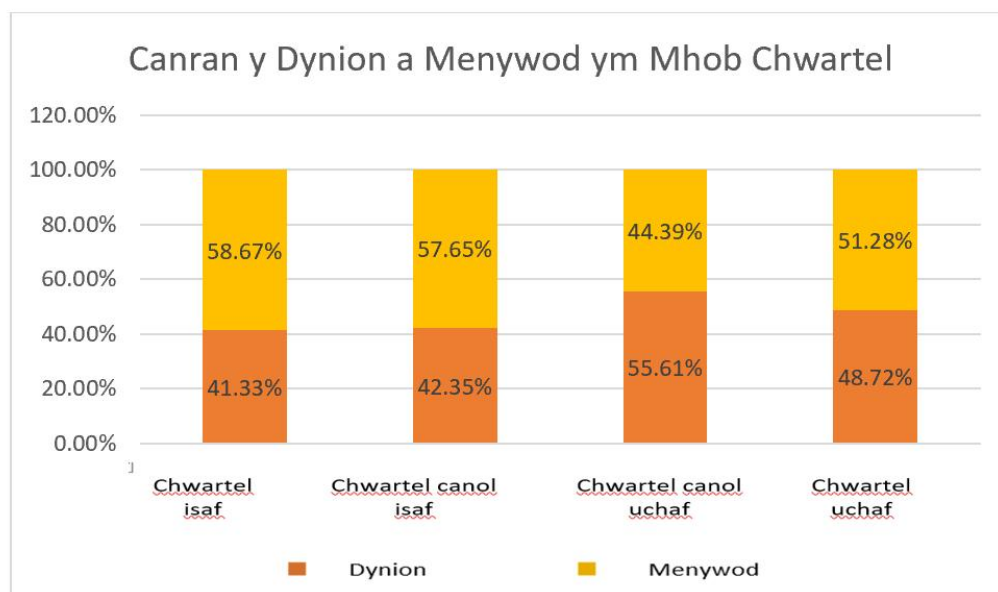
Canolrif y raddfa gyflog fesul awr yn Amgueddfa Cymru yw £11.20 i fenywod a £11.51 i ddynion ar gyfer 2019-20, o'i gymharu â data 2018-19 pan oedd menywod yn £10.19 a dynion yn £13.04. Mae hyn yn dangos bod y gwahaniaeth yn parhau i ostwng.

Canolrif Cyflog Fesul Awr



6. Canran a Nifer y Dynion a Menywod ym mhob Chwarterel Cyflog

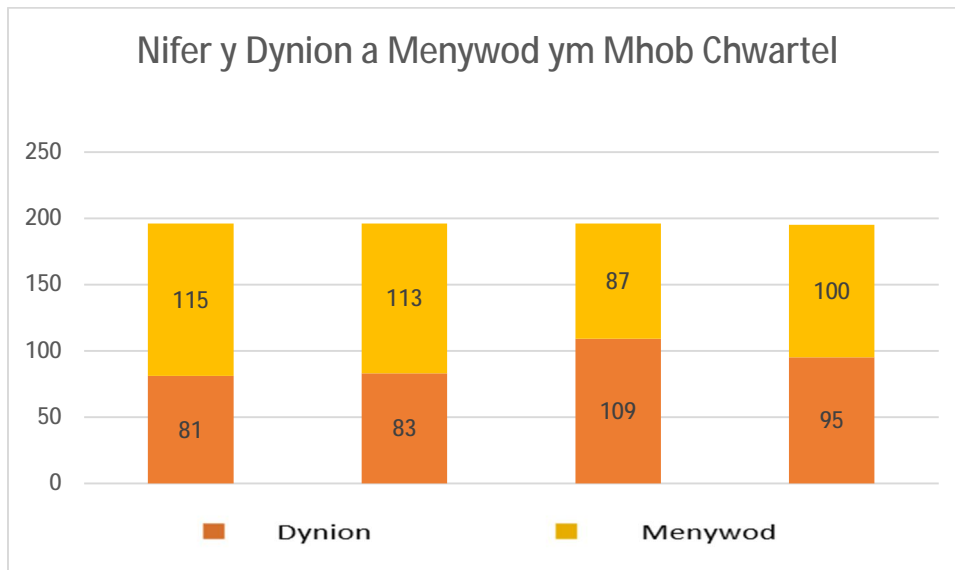
Mae'r graff isod yn dangos dosraniad rhywedd y gweithlu ar draws pedwar chwarterel. Caiff y gyfran o ddynion a menywod ym mhob chwarterel, o'r cyflogau lleiaf i'r mwyaf, ei gyfrifo drwy rannu'r gweithlu yn bedair adran gyfartal. Mae mwy o fenywod yn cael eu cyflogi yn y chwarterel isaf, y chwarterel canol isaf, a'r chwarterel uchaf, ond mae'r niferoedd i'r gwrthwyneb yn y chwarterel canol uwch.



Lleiaf ←

Cyflog

→ Uchaf



7. Crynodeb o'r Data a'r Gyfradd Newid

	% 2018-19	% 2019-20	% newid	
Canolrif bwlch cyflog rhwng y rhywiau	9.34%	2.69%	-6.65%	
Cymedr bwlch cyflog rhwng y rhywiau	6.47%	4.09%	-2.31%	
Y cyfran o ddynion a menywod ym mhob chwartzel:				
	2018-19		2019-20	
Chwartzel	Menywod %	Dynion %	Menywod %	Dynion %
Chwartzel isaf	62.30%	37.70%	58.67%	41.33%
Chwartzel canol isaf	55.19%	44.81%	57.65%	42.35%
Chwartzel canol uchaf	50.27%	49.73%	44.39%	55.61%
Chwartzel uchaf	51.67%	48.33%	51.28%	48.72%

8. Camau i Waredu'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae Amgueddfa Cymru wedi ymrwmo i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac yn cymryd nifer o gamau i barhau i'w leihau. Yn ystod 2019-2020 gwnaed cynnydd sylweddol yn y meysydd canlynol:

- Denwyd mwy o geisiadau gan fenywod ar gyfer yr Uwch Dîm Rheoli gan arwain at benodi mwy o fenywod ar lefelau gweithredol uwch.
- Cynhaliwyd adolygiad mewnol o'n harferion recriwtio a phenodi presennol er mwyn canfod meysydd i wella er mwyn denu amrywiaeth eang o ymgeiswyr a chael gwared ar rwystrau.
- Datblygwyd 'canllaw menopôs' ar gyfer pob aelod staff hefyd i gefnogi eu cydweithwyr. Codwyd ymwybyddiaeth ymhlith cydweithwyr a rheolwyr drwy hyrwyddo'r canllaw, a thrwy staff Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl yr Amgueddfa, i helpu gweithwyr i gefnogi menywod yn y gweithle.
- Rydym wedi cyhoeddi ein hamcanion Cydraddoldeb Strategol sy'n amlinellu'r camau y byddwn yn eu cymryd i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynyddu amrywiaeth ein gweithlu.

At hyn, yn 2021-22 byddwn yn parhau i adeiladu ar y cynnydd hwn yn unol ag amcanion ein Strategaeth 10 Mlynedd newydd, drwy ganolbwyntio ar:

- Arferion recriwtio i sicrhau amrywiaeth yn ein sylfaen ymgeiswyr.
- Monitro cyfraddau gadael er mwyn adnabod problemau a thueddiadau posibl.
- Cefnogi arferion gweithio hyblyg a monitro effaith posibl ar gynnydd.
- Darparu hyfforddiant ar gydraddoldeb a rhagfarn ddjarwybod.
- Diweddarau ein polisiau AD yn ymwneud â theuluoedd fel eu bod mor hygrych, cynhwysol a deniadol â phosib.
- Parhau i ddarparu hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chyfraith Gyflogaeth i bob rheolwr.
- Cyflwyno system Gwerthuso Swydd er mwyn ein galluogi i gynnal arolwg cyflog.
- Gweithio'n agos ag aelodau eraill o Bartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru i gynyddu amrywiaeth yn y gweithlu a gwaredu bylchau cyflog, yn unol â'n Hamcanion Cydraddoldeb Strategol Cyfun 2020-2024.

Yr wyf i, David Anderson, y Cyfarwyddwr Cyffredinol, yn cadarnhau bod yr wybodaeth yn y datganiad hwn yn gywir.

Llofnodwyd



Dyddiad 11 Awst 2021